

Feider, Cornelia

Wo und wie wird man Weiterbildungsberater/-in?

Der pädagogische Blick 15 (2007) 1, S. 27-35



Quellenangabe/ Reference:

Feider, Cornelia: Wo und wie wird man Weiterbildungsberater/-in? - In: *Der pädagogische Blick* 15 (2007) 1, S. 27-35 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-95275 - DOI: 10.25656/01:9527

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-95275>

<https://doi.org/10.25656/01:9527>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Der pädagogische Blick

Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis
in pädagogischen Berufen

15. Jahrgang 2007 / Heft 1

Editorial	3
-----------------	---

Thema:

Zusatzqualifikationen

Thorsten Bührmann Berufseinstieg von Erziehungswissenschaftler/-innen – Übergänge gestalten und stützen statt zusatzqualifizieren	4
---	---

Annette Manz Was macht ein Coach? – Nur ein Modetrend oder ernstzunehmendes Tätigkeitsfeld?	20
---	----

Cornelia Feider Wo und wie wird man Weiterbildungsberater/-in?	27
---	----

Aktueller Beitrag

Benno Hafeneger Die Zukunft der Jugend – Zwischen Schule, Ausbildung und Freizeit.	36
--	----

Aus der Disziplin

Christina Müller Fachzeitschriften der Erwachsenenbildung: Ein zentrales Kommunikationsmedium für die Scientific Community	46
--	----

Aus der Profession

Thorsten Bührmann/Monika Kil Das ambivalente Verhältnis von Zusatzqualifikationen und Grundlagenstudium „Erziehungswissenschaft“	48
--	----

BV-Päd. Intern

Ausblick 2007	52
---------------------	----

Rezensionen

Kullmann, Heide-Marie/Seidel, Eva: Lernen und Gedächtnis im Erwachsenenalter (<i>A. K. Petersheim</i>)	53
Boettcher, Wolfgang/Meer, Dorothee (Hrsg.): „Ich hab nur ne ganz kurze Frage“ – Umgang mit knappen Ressourcen. Sprechstundengespräche an der Hochschule (<i>Ruth Roß</i>)	54
Gunzenhäuser, Randi/Haas, Erika: „Promovieren mit Plan – Ihr individueller Weg: von der Themensuche zum Dokortitel“ (<i>Elke Theile</i>)	56
Klauer, Karl Josef/Leutner, Detlef: Lehren und Lernen. Einführung in die Instruktionspsychologie (<i>Monika Kil</i>)	58
Minnameier, Gerhard/Wuttke, Eveline (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grundlagenforschung – Lehr-Lern-Prozesse und Kompetenzdiagnostik. Festschrift für Klaus Beck (<i>Monika Kil</i>)	59
Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Vom Lernen zum Lehren. Lern- und Lehrforschung für die Weiterbildung (<i>Monika Kil</i>)	59
<i>Infobörse</i>	62

Wo und wie wird man Weiterbildungsberater/-in?

Schwerpunkt dieses Beitrages ist die Darstellung der Ergebnisse einer Internet-recherche im Oktober 2006 zu Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten zum/-zur Weiterbildungsberater/-in. Es wird festgestellt, dass es bereits ein breites Angebot gibt. Aus diesem können potenzielle und in der Praxis tätige Weiterbildungsberaterinnen und -berater je nach Vorkenntnissen, finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten auswählen. Angesichts der Vielzahl an Optionen zur Fortbildung wird aber auch diskutiert, welche Bedeutung einer Verankerung von Weiterbildungsberatung in grundständigen Studiengängen der Erziehungs- oder Bildungswissenschaften zukommt.

1. Einleitung

Im Zuge von Pluralisierungs- und Individualisierungsprozessen, von Globalisierung und technologischem Wandel gibt es vielfältige Möglichkeiten, aber auch Notwendigkeiten zu Bildung und Fortbildung. Eine logische Konsequenz daraus ist, dass sich die Nachfrage nach Information und Beratung erhöht. Dies gilt nicht nur für Personen, die Übergänge in neue Lebensphasen bewältigen müssen, sondern auch für Betriebe und Organisationen, die sich angesichts veränderter politischer und wirtschaftlicher Bedingungen auf wechselnde Anforderungen einzustellen haben. Entsprechend breit ist das Feld der Weiterbildungsberatungsformen. Eine Übersicht findet sich bei Schiersmann/Remmele (2004, S. 7ff.). Die Autorinnen unterscheiden zwischen personenbezogener Beratung, differenziert in Weiterbildungs-/Kompetenzentwicklungsberatung und Lernberatung, sowie organisationsbezogener Beratung, welche die Qualifizierungsberatung für Betriebe und die Organisationsberatung für Weiterbildungseinrichtungen umfasst¹.

Ein aktuelles Beispiel für die politische Bedeutung des Themas Weiterbildungsberatung ist die Initiative Bildungsscheck des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Durch einen Zuschuss zu beruflichen Weiterbildungskosten für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen sollen Menschen beim Lebenslangen Lernen möglichst wirkungsvoll unterstützt werden. Ausgewählten Weiterbildungsberatungsstellen kommt die Aufgabe zu, mit den Interessentinnen und Interessenten individuell zugeschnittene Inhalte einer beruflichen Weiterbildung zu erarbeiten und geeignete Bildungsanbieter zu finden.

1 Der Begriff Bildungsberatung wird oft synonym zu Weiterbildungsberatung in diesem Sinne verwendet, ist ihm aber streng genommen übergeordnet und schließt weitere Beratungsanlässe ein, z. B. Ausbildungsberatung für Jugendliche.

2. Anforderungen an Weiterbildungsberater/innen

Weiterbildungsberatung wird in der einschlägigen Literatur als eine spezielle Form der Beratung betrachtet, die, professionell geführt, besondere Qualifikationen und Kompetenzen bei den Beratenden erfordert. Auflistungen von Voraussetzungen, die Beratende für eine gelingende Beratung mitbringen oder sich aneignen sollten, lassen eine Kombination aus Sachwissen (u. a. betriebswirtschaftliches, organisationstheoretisches, bildungspolitisches, förderrechtliches) und interaktiven Kompetenzen erkennen (Schiersmann 2000, S. 27). Der Deutsche Städtetag, unter dessen Dach Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen zusammenarbeiten, empfiehlt das folgende Qualifikations- und Anforderungsprofil: Idealerweise verfügen (Weiter-)Bildungsberatende über ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium, eine beraterische Zusatzqualifikation und/oder Beratungs- und ggf. weitere Berufserfahrung, EDV-Kenntnisse, Kenntnisse des deutschen Bildungssystems, der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation, der Ausbildungs- und Sozialsysteme, pädagogisch-psychologische Kenntnisse u. a. m. (vgl. Beuck/Harke/Voß 2000, S. 59f). Weitere Anforderungsprofile, die diesem nicht widersprechen, aber insbesondere im Hinblick auf die pädagogisch-psychologischen Kenntnisse Ergänzungen und Ausdifferenzierungen beinhalten, sind bei Schiersmann (2000, S. 27f, 2006, S. 15) und – sehr detailliert – bei Sauer-Schiffer (2004, S. 282ff) nachzulesen. Als Beispiele seien aus den von ihnen zusammengestellten Profilen die folgenden Bausteine herausgegriffen: Beide Autorinnen halten die Fähigkeit zur Selbstreflexion für unabdingbar. Interaktive Kompetenz sowie Kenntnisse über Gruppendynamische Prozesse sollten ebenfalls zwingend vorhanden sein. Als essenziell sehen die Wissenschaftlerinnen Fähigkeiten zur Gesprächsführung an, wobei insbesondere Schiersmann die Bedeutung des personenzentrierten Ansatzes von Rogers für die Weiterbildungsberatung betont (ebd., S. 27). Schiersmann führt noch das Beherrschen von Konfliktmanagement und Moderationstechniken auf, Sauer-Schiffer die Genderkompetenz, ein Aspekt, den Schlüter (2005) ebenfalls im Hinblick auf gelingende Beratungsgespräche für wesentlich hält.

Empirische Forschungsarbeiten zu den Qualifikationen und Kompetenzen im Bereich der Weiterbildungsberatung sind eher selten zu finden². Obwohl die wenigen existenten Studien weder vom Design noch von den Ergebnissen her vergleichbar sind, lässt sich grob verallgemeinert doch sagen: Sowohl qualitative (z. B. Kejcz 1988, Cendon/Holzer 2001, Schlüter/Justen 2004) als auch quantitative (z. B. Schiersmann/Remmele 2004) Untersuchungen zeigen eine Korrespondenz zwischen den Qualifikationen und Kompetenzen, die von Beratenden für ihre berufliche Tätigkeit als wichtig erachtet werden, und denen, die in den oben dargestellten Anforderungsprofilen aufgeführt sind. Von grundlegender Bedeutung ist m. E. das Modell von Gieseke (2000, S. 15), das sie auf der Basis von Beratungsgesprächen induktiv entwickelt hat³. Sie unterscheidet zwi-

2 Das gilt nicht nur für den deutschsprachigen Raum in Bezug auf die Weiterbildungsberatung, sondern auch international für die verwandten Beratungsformen „career counseling“ und „career advice“.

3 Diese Angabe zum methodischen Vorgehen von Gieseke ist den Ausführungen von Schiersmann (2004, S. 10) zu entnehmen.

schen den drei Formen informative, situative und biographieorientierte Beratung. Während die beiden erstgenannten relativ unkomplizierte Varianten darstellen, bei denen sich die Rat Suchenden über ihre Anliegen mehr oder weniger im Klaren sind, ist bei der dritten Form eine Vermischung von persönlichen Lebensproblemen mit Bildungs- und Qualifizierungsschwierigkeiten miteinander verwoben. Hier ist eine Nähe zur psychosozialen Beratung gegeben. Beratende müssen sich auf den unterschiedlichen Beratungsbedarf einstellen und seine Reichweite einschätzen können (vgl. Gieseke 2004; Kil/Thöne-Geyer 2005).

Die vorhergehenden Ausführungen lassen erkennen, dass man in Fachkreisen den Qualifikationen und Kompetenzen von Beratern in der Weiterbildung eine hohe Bedeutung beimisst. Dem entsprechend wird von verschiedenen Seiten auf die Notwendigkeit von Fortbildungen für diese Personengruppe verwiesen, und zwar für in der Praxis tätige oder auch potenzielle Beraterinnen und Berater (vgl. z. B. Beuck/Harke/Voß 2000, S. 60; Sauer-Schiffer 2004, S. 286ff).

3. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Weiterbildungsberatende

Der Zugang zu einer Tätigkeit als Weiterbildungsberater/in ist rechtlich *nicht* geregelt und über verschiedenste Wege möglich. Bildungsberatung ist häufig in grundständigen Studiengängen der Erziehungs- oder Bildungswissenschaften im Studienschwerpunkt Erwachsenenbildung verankert. Beispielsweise haben Studierende an der Universität Duisburg-Essen im Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung (Prof. Dr. Anne Schlüter) die Möglichkeit, die theoretischen und methodischen Grundlagen von Beratung im Bildungsbereich kennen zu lernen und – je nach persönlichem Interesse und Engagement – einschlägige Praktika zu absolvieren sowie sich im Rahmen von kleineren oder größeren Forschungsarbeiten intensiv mit der Thematik auseinanderzusetzen. Dies ist auch an anderen Studienstandorten möglich (z.B. Paderborn, Hamburg).

Darüber hinaus existiert ein breites Qualifizierungsangebot für bereits im Beruf stehende Personen. Das Spektrum reicht von Fortbildungen mit wissenschaftlichem Anspruch, in denen Theorie und Praxis verknüpft sind, bis hin zu in erster Linie praktisch ausgerichteten, aber dennoch wissenschaftlich fundierten Lehrgängen, die von diversen öffentlichen oder privaten Institutionen offeriert werden. Allen der im Folgenden dargestellten Optionen ist jedoch gemeinsam, dass sie – wenngleich in unterschiedlicher Intensität – die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Beratungspersönlichkeit und Beratungsqualität, z. B. durch Supervision oder Intervention, beinhalten.

Die Arbeitsagenturen bilden ihre Berater/innen in eigenen Fachhochschulen aus. Zum September 2006 wurden zwei neue Bachelor-Studiengänge „Arbeitsmarkmanagement“ und „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ in Mannheim und Schwerin eingerichtet. Während des Studiums sind die Studierenden bei der Agentur für Arbeit eingestellt, Theorie- und Praxisphasen wechseln sich ab. Es gibt zudem auch private Fortbildungsanbieter, die durch die deutsche Gesellschaft für Care und Case Management zertifiziert sind und ebenfalls berufsbegleitend „Casemanager“ fortbilden (z.B. ComCat, Düsseldorf).

An der Universität Münster wurde der Zertifikatsstudiengang „Beratung in der Weiterbildung“ unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Ursula Sauer-Schiffer eingerichtet. Das Konzept kombiniert organisationsbezogene und personenbezogene Beratung und bietet zudem die Möglichkeit der Spezialisierung auf einen von drei Schwerpunkten Lehr-Lernberatung, Beratung von Menschen im Beruf oder Lebens- und Laufbahnberatung. Angesprochen sind u. a. pädagogische Mitarbeitende im (Weiter-)Bildungsbereich, Personalentwickler/-innen, Dozentinnen und Dozenten, Trainer/-innen und Berater/-innen. Zu Grunde liegt ein integratives Beratungsverständnis auf der Basis der individualpsychologischen und der systemischen Beratungstheorie sowie auf Theorien der Gruppenpädagogik. Insgesamt 388 Stunden Weiterbildung kosten die Teilnehmenden von 2075 € (Universitätsangehörige) und 3325 € (Berufstätige), jeweils plus 750 € für 60 Stunden Training von Beratung unter Anleitung von erfahrenen Berater/innen (eine Ratenzahlung ist möglich).

Die Universität Heidelberg bietet unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Christiane Schiersmann die berufsbegleitende, interdisziplinär angelegte Weiterbildung „Professionell Beraten in der Weiterbildung“ an, die ebenfalls auf Funktionen im Bereich sowohl der personen- als auch der organisationsbezogenen Beratung vorbereitet. Das Beratungsverständnis lässt sich in Stichworten als systemisch, lösungs- und ressourcenorientiert bezeichnen. Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildung ist ein Hochschulabschluss sowie Berufserfahrung. Diese sollte möglichst im Bereich Weiterbildungsberatung erworben sein, es sind aber auch Personalentwickler/-innen und pädagogische Mitarbeitende von Weiterbildungseinrichtungen angesprochen. Seit Oktober 2006 wird nun neu der Masterstudiengang „Beratungswissenschaft“ mit den Schwerpunkten personen- und organisationsbezogene Beratung im Feld „Bildung, Beruf und Beschäftigung“ in Heidelberg angeboten. Das Programm „Professionell beraten in der Weiterbildung“ ist in diesem Studiengang aufgegangen. Einzelne Module des Studiengangs können als Weiterbildungsbausteine belegt werden. Die Kosten betragen 8.750 € (9 Studienmodule, Projektmodule und das Master-Modul).

Ein weiterer akademischer Ausbildungsgang ist der Master-Studiengang „Counselling Studies“ an der Technischen Universität Dresden (9.900 €) mit zwei Vertiefungsbereichen: Beratung in Gesundheitswesen und Psychosozialer Versorgung und Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung.

Die Universitäten Leipzig und Mainz (Projektleitung M. A. Sybille Strassner, Seminarleitung Prof. Dr. Jörg Knoll) bieten in Kooperation das Modellprojekt „Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung“ an. Zielgruppen sind aktuell oder künftig insbesondere im Bereich der personenbezogenen Beratung Tätige, beispielsweise in der Lern-, Ausbildungs-, Weiterbildungs- oder Kompetenzentwicklungsberatung. Vorausgesetzt wird eine praktische Beratungstätigkeit von mindestens zwei Jahren Dauer, z. B. in Einrichtungen der Weiterbildung, der Bildungsberatung oder der Industrie- und Handwerkskammern. Ein formaler Bildungsabschluss in diesem Bereich wird nicht verlangt. Für fünf Module mit insgesamt 120 Unterrichtsstunden wird ein Teilnahmebetrag von 525 € erhoben, dazu kommen Kosten in Höhe von 105 € für die Betreuung einer Abschlussarbeit. Es können auch einzelne Module bei entsprechender Kostenverringerung gebucht werden.

Die drei folgenden Fortbildungsangebote sind vor dem Hintergrund der Hartz-Reformen und damit als Bemühungen zu sehen, Arbeitssuchende möglichst rasch in Beschäftigung zu führen und Arbeitslosigkeit, insbesondere von gering Qualifizierten, zu vermeiden.

Die Fachhochschule Frankfurt am Main bietet seit dem 06. Oktober 2006 die berufliche Weiterbildung „Job Promotor“ an, die für Personen mit Erfahrung aus den Bereichen Arbeitsberatung und -vermittlung (auch im Rahmen von Zeitarbeit), Weiterbildungsberatung oder Existenzgründungsberatung konzipiert ist. Es handelt sich um eine 153 Stunden umfassende, potenzialorientierte Qualifizierung zur Beraterin/zum Berater mit dem Schwerpunkt Stellenfindung und Karriereförderung. Eines ihrer Ziele ist auch das Entwerfen von Weiterbildungsmaßnahmen für Individuen und Zielgruppen mit besonderen Bedarfen. Die Kosten betragen 2300 €. Neben dem Zeugnis der Fachhochschule kann unter bestimmten Voraussetzungen das international anerkannte Zertifikat „Career Consultant“ erlangt werden, das vom National Board for Certified Counselors (nbcc) vergeben wird.

Vom Deutschen Vermittlungscoach-Verband e. V. wird in Modulform der Lehrgang „Vermittlungscoach IHK“ angeboten. Vermittlung heißt sowohl Vermittlung in Erwerbsarbeit als auch in Weiterbildung. Die Fortbildung richtet sich an Personen, die in der beruflichen Weiterbildung tätig sind. Pro Modul fallen Beiträge zwischen 340 € und 390 € an. Das Zertifikat der Veranstalter erhält man für die Absolvierung aller neun Bausteine, d. h. für 3110 €. Im Rahmen des Lehrgangs wurde ein in finanzieller Hinsicht interessantes Projekt entwickelt: Arbeitssuchende mit entsprechenden Vorkenntnissen, die Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein der Arbeitsagentur haben, brauchen die Kosten der Fortbildung „Vermittlungscoach“ nicht aus eigener Tasche zahlen („Arbeitsvermittlung der Vermittler“). Neben der beschriebenen Weiterbildung bietet der Verband noch andere, thematisch verwandte Lehrgänge an (etwa Fortbildungen zum Arbeitsvermittler, zum Jobcenter Manager, Fallmanager und Case Manager).

Im Rahmen des Projektes „Leben und Arbeiten“, unter Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, wurde in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), dem Berufsfortbildungswerk (bfw) sowie dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (FhIAO) die modularisierte Weiterbildung „Bildungscoaching“ entwickelt. Sie wendet sich an Arbeitnehmer/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung und berufspädagogischer Erfahrung. Unter der Bedingung der Mitwirkung am Evaluationsprozess des Modellversuchs ist die Teilnahme an der maximal 21-tägigen Fortbildung nicht mit Kosten verbunden. Durch das Bildungscoaching sollen insbesondere die informellen Ressourcen von Beschäftigten mit einfachem und mittlerem Qualifikationsniveau gestärkt und nutzbar gemacht werden. Der Bildungscoach kommt direkt an den Arbeitsplatz und analysiert mit den Beschäftigten individuelle Stärken und Schwächen. Gemeinsam suchen beide nach passgenauen Weiterbildungsmöglichkeiten.

In diesem Beitrag wird die Auffassung vertreten, dass Weiterbildungsberatung ein eigenes Beratungsfeld darstellt und spezielle Qualifikationen und Kompetenzen erfordert. Dennoch ist m. E. nicht abzustreiten, dass potenzielle oder bereits einschlägig tätige Weiterbildungsberater/-innen auch von Fortbildung

gen mit anderer Schwerpunktsetzung oder mit allgemeiner Ausrichtung profitieren können. Spezielles Sachwissen, z. B. Kenntnisse des deutschen Bildungs- und Sozialsystems oder über Trends auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt, kann auf diese Weise selbstverständlich nicht erworben werden. Diese Inhalte sind jedoch eher im Selbststudium, durch Berufserfahrung und kollegialen Austausch anzueignen als beispielsweise interaktive Kompetenz oder die Fähigkeit zu Selbstreflexion. Die folgenden Angebote halte ich für erwähnenswert:

Eine einjährige berufsbegleitende Ausbildung zum „Systemischen Coach und Berater“, die aus sieben dreitägigen Modulen und vier Supervisionstagen besteht, bietet die Deutsche Angestellten-Akademie an. Sie richtet sich an Menschen, die beruflich mit Menschen zu tun haben, z. B. als Berater/-innen, Personalentwickler/-innen sowie Trainer/-innen und Referent/-innen im Weiterbildungsbereich. Ziel ist es, die notwendige Beratungskompetenz, Personalentwicklungs- und Führungskompetenz und Trainer/-innen- sowie Moderatorinnen- bzw. Moderatorenkompetenz zu entwickeln, um Personen ressourcen- und lösungsorientiert zu beraten, zu führen, zu motivieren und zu konstruktiver Zusammenarbeit im Team anzuregen. Die Kosten belaufen sich auf 2800 €, die in Raten zahlbar sind.

An alle, die in ihrem beruflichen und/oder persönlichen Umfeld beraten oder beraten wollen, wendet sich die „Grundausbildung Beratung“ des Bildungswerks ver.di in Göttingen. Vorausgesetzt werden eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjährige berufliche Erfahrung, möglichst in der Ausbildung und/oder in der (An-)Leitung von Mitarbeiter/-innen und/oder der Leitung von Gruppen. Die neun Module enthalten sowohl theoretische als auch praktische Bausteine. Auch diese Qualifizierung gibt es nicht zum Nulltarif: Ca. 200 Unterrichtsstunden kosten knapp 2000 €. Der erfolgreiche Abschluss, erreichbar durch die Erstellung einer Facharbeit und Absolvierung eines Kolloquiums, berechtigt zur Teilnahme an den weiterführenden Ausbildungen „Betriebsinternes Coaching“ und „Systemische Beratung“.

Ebenfalls auf verschiedene professionelle Handlungsfelder ausgerichtet ist der berufsbegleitende Master-Studiengang „Counseling“ der Grundig Akademie, ein Kooperationsprojekt mit der Georg-Simon-Ohm Fachhochschule, beide in Nürnberg ansässig. Er ist im Hinblick auf die Kosten (12.000 €) der Spitzenreiter unter allen in diesem Beitrag dargestellten Optionen und setzt ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie einschlägige Berufserfahrung voraus, die im Informationsmaterial der Veranstalter nicht weiter spezifiziert wird. Die Ausbildung stützt sich auf ein interdisziplinär zusammengesetztes Team erfahrener Praktiker/-innen und Wissenschaftler/-innen, die das Wissen und die grundlegenden kommunikativen Qualifikationen vermitteln sollen, um als Berater/-in tätig zu werden. In den Informationsbroschüren wird ein schulenübergreifendes Verständnis von Beratung als eigenständige Disziplin betont und ausdrücklich von der Spezialisierung auf einzelne Beratungsfelder Abstand genommen. Vorbild sind hier wohl die Counselingstudiengänge der privaten Hochschulen in den USA und in England.

Die Fernuniversität Hagen bietet den fünfsemestrigen Masterstudiengang „Personenzentrierte Beratung – Master of Counselling“ an. Dessen Hauptziel ist es, die Professionalisierung der psychosozialen Beratung zu unterstützen.

Weiterbildungsberatung geht oft über eine informative Beratung hinaus und bezieht schwierige Lebenssituationen ein (vgl. Gieseke 2000). Entsprechend betreffen die Inhalte der Fortbildung auch die Tätigkeit von Weiterbildungsberatern. Der intensive Studiengang, der wissenschaftliche Fundierung und berufsbezogene Praxis miteinander kombiniert, verlangt den in der Regel berufstätigen Studierenden nicht nur Zeit, sondern auch die Gebühr von 7750 € ab. Vorausgesetzt werden ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium und eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung. Die aktuelle berufliche Tätigkeit muss in einem Rahmen stattfinden, der die Möglichkeit zur Durchführung beratender Tätigkeiten bietet, damit Studieninhalte praktisch umgesetzt werden können.

4. Resümee

Es ist in den vorhergehenden Abschnitten deutlich geworden, dass es eine große Anzahl an Fortbildungsmöglichkeiten für Weiterbildungsberatende gibt, wobei davon auszugehen ist, dass weitere, bei der Recherche nicht erfasste Angebote existieren. Ebenso offensichtlich wurde, dass Fortbildungen zur/m Beratenden in der Weiterbildung mit Kosten verbunden sind, wobei eine erhebliche Spannbreite zu verzeichnen ist. Dies gilt auch für den zeitlichen Umfang der Angebote. Positiv hervorzuheben ist, dass je nach Intensität der eigenen Vorkenntnisse und Erfahrungen sowie in Abhängigkeit der finanziellen Möglichkeiten Alternativen zwischen mehreren seriösen, wissenschaftlich fundierten Optionen bestehen, deren Akzeptanz für potenzielle Arbeitgeber/-innen jedoch im Vorfeld abgeklärt werden sollte. Flexibilität ist insbesondere durch die Modulform einiger Weiterbildungen gegeben, wenn die Elemente je nach Bedarf und Wunsch einzeln buchbar sind.

Die Verankerung von Weiterbildungsberatung in grundständigen Studiengängen ist trotz der Vielzahl an Fortbildungsangeboten als überaus bedeutsam anzusehen. Durch den Erwerb von grundlegenden Kenntnissen über Weiterbildungsberatung können Studierende in die Lage versetzt werden, sich für erste Schritte in der Praxis zu qualifizieren. Dies kann vor allem dann gelingen, wenn die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik in Verbindung mit der Ableistung von einschlägigen Praktika während des Studiums erfolgt. Hier ist die bzw. der einzelne Studierende gefordert, sich entsprechend zu profilieren. Zu überlegen ist auch, ob das Lehrangebot durch praxisorientierte Seminare, durchgeführt von außerhalb der Hochschulen tätigen Weiterbildungsberatern, erweitert werden kann. Unabdingbar für eine verantwortungsvolle Tätigkeit als Berater/-in ist die reflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Person. Zwar sollten Selbsterfahrung oder -erforschung nicht Sinn und Zweck eines grundständigen Studiums mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildungsberatung sein, jedoch können Studierende, die sich mit der Thematik Beratung befassen, dazu angeleitet werden, das Gelernte auf sich zu beziehen und das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen.

Prinzipiell kann also m. E. ein grundständiges Studium der Erziehungs- bzw. Bildungswissenschaften seine Absolvent/innen in die Lage versetzen, in die Praxis der Weiterbildungsberatung einzusteigen. Dies ist aus zwei Gründen eine wichtige Voraussetzung, um aus den oben dargestellten Angeboten ohne Vorab-Einschränkung auswählen und größtmöglich von ihnen profitieren zu können.

Erstens berechtigt je nach Anbieter erst eine mehrjährige, einschlägige berufliche Tätigkeit zur Teilnahme. Z. B. setzt die Fortbildung der Universitäten Leipzig/Mainz Beratungserfahrung voraus, in Heidelberg ist diese zumindest als wünschenswert deklariert. Zweitens können erst durch die Erzielung eines eigenen Einkommens die teilweise erheblichen Kosten getragen werden.

Ist es dennoch möglich und vertretbar, ohne grundständiges pädagogisch (evtl. auch psychologisch oder sozialpädagogisch) ausgerichtetes Studium erfolgreich und verantwortungsvoll als Beratende/r in der Weiterbildung tätig zu werden? Für ein „Ja“ zu dieser Frage gibt es ebenfalls zwei Argumente. Erstens existieren Bereiche innerhalb der Weiterbildungsberatung, in denen die Herkunft der Beratenden aus nichtpädagogischen Disziplinen überaus sinnvoll sein kann. Beispiele wären etwa die Beratung von Ingenieur/-innen, Informatiker/-innen oder Handwerker/-innen, bei denen die Passgenauigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen zu den Vorkenntnissen der betreffenden Personen abzuschätzen ist, oder die Beratung von Betrieben und Organisationen, für die insbesondere ein wirtschaftswissenschaftliches Studium von Nutzen sein kann. Zweitens gibt es unter den dargestellten Angeboten auch solche, die Personen ohne formalen pädagogischen Bildungsabschluss bzw. ohne Beratungserfahrung offen stehen, sofern sie in anderen Bereichen der Erwachsenenbildung oder im Personalwesen tätig sind. Unter diesen Offerten gilt es dann auszuwählen, welche von ihnen am intensivsten ein fundiertes pädagogisch-psychologisches Wissen vermitteln, auf dessen Basis eine seriöse Ausbildung für Fachfremde möglich ist. Alle in diesem Beitrag genannten Veranstaltungen bieten im Vorfeld für die fortbildungsinteressierten (zukünftigen) Beratenden selbst eine individuelle Beratung an, die dabei helfen kann, eine verantwortungsbewusste Entscheidung zu treffen. Auf eine/-n ausschließlich „learning by doing“-Berater/-in sollte angesichts der breiten Palette an Angeboten für unterschiedlichste Bedarfe kein Weiterbildungsratsuchender mehr zurückgreifen müssen.

Literatur

- Beuck, Regina/Harke, Dietrich/Voß, Susanne (2000): Qualitätsmanagement und Qualitätskriterien für die Bildungs- und Weiterbildungsberatung, hrsg. von der Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg, LASA. Potsdam.
- Cendon, Eva/Holzer, Daniela (2001): Bildungsberatung Burgenland. Ein Modell für regionale Vernetzung und Professionalisierung von Bildungsberatung. Wien.
- Gieseke, Wiltrud (2000): Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung Nr. 46, 2000, S. 10-17.
- Gieseke, Wiltrud (2004): Weiterbildungsentscheidungsverhalten – Auswirkungen auf pädagogische Beratungskompetenz. In: Report (27) 1/2004, S. 145-149.
- Kejcz, Yvonne (1988): Weiterbildungsberatung. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft. Heidelberg.
- Kil, Monika/Thöne-Geyer, Bettina (2005): Zum professionellen Umgang mit personalen Veränderungsprozessen im Feld der Weiterbildung und Beratung. In: Der Pädagogische Blick, Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen, 13. Jg., H 2, S. 88-100.
- Sauer-Schiffer, Ursula (2004): Die Handlungskompetenz Beratung: Herausforderungen für Pädagoginnen und Pädagogen in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung. In: Sauer-Schiffer (Hrsg.): Bildung und Beratung.

- Beratungskompetenz als neue Herausforderung für Weiterbildung und außerschulische Jugendbildung? Münster, S. 275-289.
- Schiersmann, Christiane (2006): Passgenaue Angebote für Ratsuchende. In: Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends Heft 3/2006, S. 12-15.
- Schiersmann, Christiane (2000): Beratung in der Weiterbildung – neue Herausforderungen und Aufgaben. In: Literatur und Forschungsreport Weiterbildung Nr. 46, 2000, S. 18-32.
- Schiersmann, Christiane/Remmele, Heide (2004): Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung Band 38).
- Schlüter, Anne (2005): Beratung und Gender. In: InfoDienst 4/2005 des Landesinstituts für Qualifizierung des Landes NRW, S. 17-18.
- Schlüter, Anne/Justen, Nicole (2004): Bildungsberatung an Volkshochschulen der Subregion DOME. Eine Tätigkeit, die Einfluss auf biographische Entscheidungen nimmt. In: Der Pädagogische Blick, 12. Jg. 2004. H. 4, S. 231-240.

Dr. Cornelia Feider, Lehrbeauftragte im Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung, Institut für Berufs- und Weiterbildung an der Universität Duisburg-Essen, Universitätsstr. 12, 45117 Essen, clfeider@web.de